

# LA FORMATION PROFESSIONNELLE EN FRANCE D'HIER À AUJOURD'HUI

## REGARDS CROISÉS DE TROIS SPÉCIALISTES

*Delphine Béraud, chargée d'études au département Formation et Certification du Centre d'étude et de recherche sur les qualifications (Céreq)*

*Ekaterina Melnik, chargée d'études au département Formation et Certification du Céreq*

*Edmond Noack, chargé d'études au département Formation et Certification du Céreq*

*Nous avons interviewé trois spécialistes de la formation continue sur ses grandes évolutions historiques en France. Compte-rendu de ces échanges, pour vous.*

### **Comment a évolué la formation professionnelle depuis 50 ans ?**

*Ekaterina Melnik :* Pour résumer, la première étape dans l'organisation du système de formation professionnelle français est la loi Delors du 16 juillet 1971 qui pose le principe légal du financement privé de la formation et de la responsabilité des entreprises vis-à-vis de l'adaptation des salariés à leur poste. À l'époque, l'accent est mis sur la promotion sociale dans un contexte marqué par un niveau de qualification plus faible qu'aujourd'hui. L'objectif est alors de donner la possibilité à ceux qui n'ont pas un niveau de formation initiale élevé de s'élever socialement.

La deuxième étape est marquée par le tournant des années 1990, période à laquelle se généralise l'obligation de financement de la formation professionnelle continue pour les entreprises de moins de dix salariés. À partir de cette période, les petites entreprises, comme les autres, se voient obligées de consacrer une part de leur masse salariale à la formation.

La troisième étape est marquée par la loi de 2004 qui introduit le principe de coresponsabilité du salarié vis-à-vis du développement de ses compétences. Avec la création du DIF, la réforme mettait l'accent sur le rôle de l'individu dans la construction de ses propres compétences. Ensuite, la réforme de 2014, dont l'une des mesures phares était la suppression de l'obligation légale des entreprises à « former ou payer ».

D'une manière générale, les dernières réformes réaffirment le principe de coresponsabilité, avec pour objectif la sécurisation des parcours professionnels. Désormais centrale dans les politiques d'emploi en France, la sécurisation des parcours est la traduction française de la stratégie européenne de flexicurité qui a été promulguée en 2007. L'objectif affiché, désormais est de faire du salarié l'acteur de la construction de ses qualifications et de ses compétences, dans le but de favoriser la flexibilité des entreprises et de sécuriser les parcours des salariés face aux aléas du monde économique.

Les deux dernières réformes, celles de 2014 et 2018, vont dans le sens d'une individualisation toujours plus grande de la formation. Le dispositif emblématique est le compte personnel de formation qui désormais est valorisé en euros et mobilisable à l'initiative des individus, indépendamment de leur entreprise. Pour les accompagner dans la mise en œuvre de leur projet d'évolution professionnelle, ils peuvent mobiliser le conseil en évolution professionnelle qui a désormais un financement dédié.

### **Quelles sont les attentes des salariés et des entreprises vis-à-vis de la formation professionnelle ?**

*Ekaterina Melnik :* Les exploitations de l'enquête Defis conduite par le Céreq que nous avons réalisées avec mon collègue Jean-Marie Dubois, ont montré que les attentes des salariés pouvaient être très hétérogènes. Elles dépendent à la fois de leur situation, qualification, mais aussi du contexte de l'entreprise dans laquelle ils évoluent. Finalement, les plus qualifiés, les mieux installés, ont plutôt des aspirations tournées vers l'entreprise dans laquelle ils évoluent. Les objectifs qu'ils associent à la

formation professionnelle sont typiquement de prendre plus de responsabilités, de faire évoluer le contenu de leur activité.

Les moins qualifiés, qui sont aussi les plus vulnérables, sont moins satisfaits de leurs conditions de travail, leur rémunération, etc., sont ceux qui sont le plus tournés vers des objectifs extérieurs à l'entreprise : changer de métier, ou d'emploi. Pour eux, la formation est associée à l'objectif d'améliorer leur situation professionnelle, de trouver un emploi plus pérenne, etc. Pour les plus qualifiés, l'objectif est plutôt de continuer à évoluer dans l'entreprise.

## **Quelles sont les attentes des TPE/PME vis-à-vis de la formation professionnelle ?**

*Delphine Béraud* : C'est un peu compliqué de répondre précisément à cette question. Ce que l'on peut dire, c'est que les entreprises ont un rapport à la formation qui est, d'une manière générale, assez instrumental et très lié à l'activité et à leur situation économique. J'ai énormément travaillé sur la formation obligatoire et réglementaire, qui est une formation imposée par le Code du Travail ou par les différentes réglementations liées aux activités et contextes de production, et on peut observer en 2015 que 52 % des entreprises consacrent plus de la moitié de la formation continue à l'obligatoire, en France.

*Edmond Noack* : Je vais aller dans le sens de ma collègue, et dire que le rapport des TPE/PME à la formation professionnelle est très hétérogène, et dépend essentiellement du contexte économique de l'entreprise et du rapport qu'entretient le chef d'entreprise avec elle. Du coup, c'est assez difficile de proposer une règle générale pour ces entreprises vis-à-vis de la formation professionnelle. Après, les TPE/PME ont bien sûr des spécificités par rapport aux plus grandes.

Comme le disait Delphine, elles ont beaucoup plus recours aux formations obligatoires et réglementaires. Donc elles forment énormément par ce biais-là. Elles ont aussi un effort de formation ponctuel, mais fort : elles vont faire de la formation sur une année, et puis ne plus en faire pendant deux ou trois ans. C'est en partie dû à la taille de l'entreprise et à ses effectifs.

## **Malgré tout, est-il possible de distinguer des profils statistiques de petites entreprises par rapport à leur recours à la formation ?**

*Edmond Noack* : Oui, , bien sûr. Il y a d'abord des petites entreprises assez traditionnelles, qui vont faire très peu de formation continue mais vont mettre tous leurs efforts sur la formation obligatoire, qui ne connaissent pas forcément toutes les règles de la formation professionnelle, qui vont avoir un investissement assez limité. Et on a aussi des entreprises, type startups, qui, elles, vont mettre un accent très fort sur la formation et vont avoir des comportements assez proches des grandes entreprises.

Il y a aussi des différences en fonction du secteur : les secteurs les plus innovants sont les plus consommateurs de formation professionnelle, alors que les secteurs les plus traditionnels vont moins investir dans ce domaine. Mais, encore une fois, ça dépend surtout du contexte et des objectifs économiques que des secteurs d'activité. Après, le côté formation obligatoire et réglementaire est inhérent à certains secteurs d'activité, comme le bâtiment, où ils ont besoin d'habilitations, donc ils sont obligés d'en faire.

## **Quel est le rôle du dirigeant vis-à-vis de la formation continue dans ces petites entreprises ?**

*Edmond Noack* : On a un volet dans l'enquête Défis Entreprise qui est consacré au profil du dirigeant et on le met en relation avec son effort de formation. Les dirigeants les plus diplômés sont aussi ceux qui ont tendance à former le plus leurs salariés, ça c'est vraiment la causalité la plus forte.

## **Aujourd'hui, quel constat pouvez-vous faire sur la formation professionnelle en France ?**

*Delphine Béraud* : Tout dépend de ce qu'on entend par formation professionnelle et des objectifs qu'on y assigne. Est-ce que c'est un outil de promotion sociale permettant de rattraper des inégalités qui découlent de la formation initiale ? À ce compte-là, on peut faire le constat d'un échec. Si l'on considère que la formation professionnelle continue sert à être au plus près de la production et à être un outil pour les entreprises, on peut certainement beaucoup plus faire le constat d'une réussite.

*Ekaterina Melnik* : Je rejoins complètement Delphine sur le premier point et son constat d'inégalités qui persistent malgré les réformes. On voit bien que les objectifs de promotion sociale, voire de promotion, ne sont pas complètement remplis. On sait qu'il y a une relation statistique entre promotion et formation, mais la causalité n'a jamais été établie clairement : est-ce qu'on est promu parce qu'on se forme, ou est-ce qu'on se forme parce qu'on a été promu ? D'ailleurs, certains travaux montrent que ce n'est pas parce qu'on s'est formé qu'on a été promu, mais plutôt l'inverse. Cela étant, il y a toujours des nuances. J'ai travaillé sur la relation entre genre, formation et promotion et nous avons montré que pour les femmes, la formation continue en entreprise est peut-être un levier plus important en termes de promotion que pour les hommes.

Sur le deuxième point, la relation entre formation professionnelle et productivité des entreprises, je serais moins catégorique, car je ne sais pas si on a suffisamment d'éléments quantitatifs pour affirmer cela. Ce que l'on voit, c'est qu'il existe un effet différé de l'investissement dans la formation sur la productivité, mais après il y a toute la question du sous-investissement des entreprises dans la formation notamment des moins qualifiés et de la sélection pour l'accès à la formation. Selon moi, ces questions sont encore assez ouvertes à l'heure actuelle.

## **Quels sont les principaux obstacles auxquels se heurtent les TPE/PME en matière d'accès à la formation continue ?**

*Edmond Noack* : Le premier obstacle, c'est celui du temps de travail. Les TPE/PME n'ont pas de temps à dégager pour la formation professionnelle et quand un salarié part en formation, son absence se fait plus ressentir que dans une grande entreprise. Il y a également la problématique financière qui entre en compte.

Cela étant, je dirais que c'est aussi un problème d'outillage vis-à-vis de la formation professionnelle, qu'ils ne maîtrisent pas aussi bien que les grandes entreprises. Les TPE/PME n'ont pas forcément un service RH, encore moins une personne dédiée à la formation dans l'entreprise, alors que toutes les grandes entreprises ont désormais un fort outillage et une culture tournée vers la formation. En plus, les efforts des TPE/PME sont très fortement tournés vers les formations obligatoires et réglementaires, ce qui laisse peu de place à d'autres types de formations.

Enfin, on a vu qu'il existe une inégalité entre les TPE/PME et les grandes entreprises par rapport à l'aide qu'ils peuvent recevoir des OPCA en termes de conseil, tout simplement parce qu'elles y ont moins accès.